

一般社団法人嵐山町観光協会
パートタイマー就業規則

目 次

第1章 総則	1
第1条 (目的)	
第2条 (定義)	
第3条 (有期労働契約)	
第4条 (パートタイマーの順守義務)	
第5条 (特約)	
第6条 (就業規則による労働条件の変更)	
第2章 人事	2
第7条 (採用)	
第8条 (採用の原則)	
第9条 (雇入時の説明等)	
第10条 (試用雇用期間)	
第11条 (教育研修)	
第12条 (担務・職種変更)	
第3章 服務規律	3
第13条 (服務規律)	
第14条 (秘密保持)	
第15条 (注意処分等)	
第4章 労働時間、休憩、休日等	4
第16条 (所定労働時間)	
第17条 (休憩時間の利用)	
第18条 (休憩時間中の外出)	
第19条 (一斉休憩の原則の例外)	
第20条 (所定休日)	
第21条 (時間外労働命令)	
第22条 (休日労働命令)	
第23条 (割増賃金を支払う場合)	
第24条 (遅刻・欠勤・早退)	
第5章 休暇及び休業	5
第25条 (年次有給休暇)	
第26条 (半日単位での年次有給休暇の導入)	
第27条 (特別休暇)	
第28条 (協会都合による休業)	
第6章 職員転換推進措置	7
第29条 (職員転換制度)	

第7章 女性パートタイマーの労働時間・休憩・休暇……………	7
第30条 (産前産後の休暇)	
第31条 (母性健康管理の為の休暇等)	
第32条 (生理日の就業が著しく困難な女性パートタイマーに対する措置)	
第33条 (育児時間)	
第8章 育児休業・介護休業等……………	8
第34条 (育児休業等)	
第35条 (介護休業等)	
第9章 退職金……………	9
第36条 (退職金)	
第10章 賃金……………	9
第37条 (賃金)	
第38条 (賃金の構成)	
第39条 (基本給)	
第40条 (通勤手当)	
第41条 (変更の届出義務、不正の届出)	
第42条 (割増賃金)	
第43条 (賃金の支払方法)	
第44条 (賃金の控除)	
第45条 (賃金の計算期間及び支払日)	
第46条 (遅刻・欠勤・早退時の賃金)	
第47条 (日給者の遅刻等の場合の時間割計算等)	
第48条 (昇給)	
第49条 (降給)	
第50条 (賞与)	
第11章 雇用の終了……………	12
第51条 (退職)	
第52条 (自己都合退職)	
第53条 (中途解約及び解雇)	
第54条 (解雇予告)	
第55条 (解雇予告の適用除外)	
第56条 (定年)	
第12章 安全及び衛生……………	14
第57条 (安全及び衛生)	
第58条 (就業禁止)	
第59条 (健康診断)	
第13章 雑則……………	15

第60条（相談窓口）
第61条（規則の変更）

第14章 附則…………… 16
第62条（施行年月日）

第1章 総則

(目的)

第1条 この就業規則は、一般社団法人嵐山町観光協会（以下「協会」という。）の従業員のうち、パートタイマーについての労働条件、服務規律その他就業に関する事項を定めるものである。

(定義)

第2条 この規則における従業員の定義は以下の通りとする。

- (1) 職員に比べ1か月当たりの勤務日数が短く、補助的にパートタイマーとして雇用されたものをいう。
- (2) 有期パートタイマー…パートタイマーであって、協会と期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）を締結しているものをいう。
- (3) 無期パートタイマー…パートタイマーであって、協会と無期労働契約を締結しているものをいう。

(有期労働契約)

第3条 パートタイマー（無期パートタイマーを除く。以下次条において同じ）の労働契約は、有期労働契約とする。

- 2 一の有期労働契約は、原則として、1年間とする。ただし、第10条（試用雇用期間）に定める場合を除く。
- 3 この規則の有期労働契約は、契約期間満了をもって終了する。ただし、契約更新時の業務量、勤務成績、勤務態度、協会の経営状況等を総合考慮し、新たに雇用契約を締結することがある。
- 4 一のものについて有期労働契約を締結することができる期間は、初めて協会と労働契約を締結した日から5年を限度とする。
- 5 前項の規定にかかわらず、新たに更新する一の有期労働契約の満了日が、満75歳に達した日以降最初の3月31日を超える場合は、有期労働契約の期間は、満75歳に達した日以降最初の3月31日までとする。
- 6 第4項の規定にかかわらず、本規則施行時に雇用しているものについては、5年の上限は適用しない。
- 7 前項により有期労働契約の上限の適用を受けないため、5年を超える有期労働契約を締結しているものが、無期転換せず、引き続き有期労働契約を更新する場合、新たに更新する一の有期労働契約の満了日が、満75歳に達した日以降最初の3月31

日を超える場合は、有期労働契約の期間は、満75歳に達した日以降最初の3月31日までとする。

(パートタイマーの順守義務)

第4条 パートタイマーは、この規則を遵守し、信義に従い誠実に権利を行使し、及び義務を履行すべきものであり、その債務の本旨に従った労務の提供を心掛けなければならない。

(特約)

第5条 パートタイマーの労働条件は、この規則に定めるところによる。ただし、パートタイマーと協会が個別の労働契約において、この規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、当該労働契約による労働条件がこの規則を下回る場合を除き、個別の労働契約による労働条件を優先する。

(就業規則による労働条件の変更)

第6条 この規則に定める労働条件及び服務規律等は、法律の改正及び経営環境の変化その他の業務上の必要により、変更することができる。

2 変更後の労働条件は、協会はその内容を文書で通知し、パートタイマーはその内容をよく理解するよう努めなければならない。

第2章 人 事

(採用)

第7条 職員就業規則第8条（採用選考の為の提出書類）及び第9条（採用決定時の提出書類）の規定をパートタイマーに準用する。但し、第9条第2項第2号に規定する身元保証書の提出は求めない。

(採用の原則)

第8条 協会は、前条に定めた職員就業規則第8条（採用選考の為の提出書類）を提出させた上で、面接試験を行い、これに合格したものをパートタイマーとして採用する。

(雇入時の説明等)

第9条 協会はパートタイマーを雇い入れたときは、協会が実施するパートタイマーの雇用改善のための措置について、当該パートタイマーに説明するものとする。

2 前項の規定に基づき説明する事項は、次の各号に掲げるものとする。

- (1) 賃金制度の概要について
 - (2) 教育訓練や福利厚生施設の利用の機会について
 - (3) 職員転換推進措置について
 - (4) その他、協会が講じている措置に関することについて
- 3 前項各号の項目、労働条件の明示に関する事、就業規則に関する事について、協会は、パートタイマーから説明を求められたときは、当該パートタイマーに説明するものとする。

(試行雇用期間)

- 第10条 パートタイマーの職務上の適性を見る期間が必要であるときは、当初の有期労働契約の期間を3か月以内とし、試行雇用期間とすることができる。
- 2 試行雇用期間としての有期労働契約は更新されることはなく、適性が認められない場合は、雇用は当然に終了するものとする。適性が認められた場合には、新たに1年から第1項の期間を差し引いた残りの期間の有期労働契約を締結することとし、以降更新する場合には、第3条（有期労働契約）の定めに従うものとする。

(教育研修)

- 第11条 協会は、協会が必要と認めた場合に、パートタイマーに対して、業務に必要な教育、又は一般的知識に関する教育を受けさせる場合がある。
- 2 パートタイマーは、協会が行う教育の受講を命じられたときは、正当な理由なくこれを拒むことはできない。

(担務・職種変更)

- 第12条 パートタイマーの職務の内容（業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度をいう。以下同じ。）は、原則として、労働契約書に定めるものとする。ただし、協会は、業務上の必要性がある場合、パートタイマーの担当職務の変更を命じることがある。

第3章 服務規律

(服務規律)

- 第13条 職員就業規則第3章（服務規律）の各規定を、パートタイマーに準用する。規定中、「職員」と記載されている箇所は「パートタイマー」と読み替える。

(秘密保持)

第14条 職員就業規則第13章（企業秘密保持）の各規定については、第83条（懲戒・損害賠償責任）の懲戒に関する事項を除き、パートタイマーに準用する。規定中、「職員」と記載されている箇所は「パートタイマー」と読み替える。

（注意処分等）

第15条 パートタイマーが、第13条（服務規律）及びその他の規則に違反したときは、口頭又は書面による注意処分を行う。この場合において、その顛末を協会が把握する必要があるときは、始末書を提出させる。

2 前項の処分があったにもかかわらず、改善がみられないときは、協会は、当該パートタイマーを解雇し、又は時期の契約更新を行わない。

第4章 労働時間、休憩、休日等

（所定労働時間）

第16条 所定労働時間は、1週間38時間45分未満、1日7時間45分以内の範囲で個別に定める。

2 原則となる始業及び終業の時刻並びに休憩時間は次の通りとし、本人の希望、勤務態様等を考慮して、この範囲内で個別に定め労働契約書に明記する。

(1) 始業時刻 午前8時30分

(2) 終業時刻 午後5時15分

(3) 休憩時間 午後0時00分から午後1時00分

3 始業時刻とは、所定の就業場所で業務を開始（実作業の開始）する時刻をいい、終業時刻とは、業務の終了（実作業の終了）の時刻をいう。

4 業務の必要性がある場合、第1項の始業・終業時刻を繰り上げ、又は繰り下げ、休憩時間の位置を変更することがある。

（休憩時間の利用）

第17条 パートタイマーは、前条の休憩時間を自由に利用することができる。ただし、職場秩序及び風紀を乱す行為、施設管理を妨げる行為その他服務規律に反する行為を行ってはならない。

（休憩時間中の外出）

第18条 パートタイマーが休憩時間中に事業場から外出することは原則として妨げないが、外出の際には所属長にその旨を報告すること。

(一斉休憩の原則の例外)

第19条 協会は休憩時間の発生するパートタイマーに対し、業務上の必要性に基づいて、当該事業場に、従業員の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、従業員の過半数で組織する労働組合がない場合においては従業員の過半数を代表するものと、労働基準法第34条2項ただし書に基づき労使協定を締結し、休憩を一斉に付与しないことがある。

2 前項の場合、締結した労使協定を就業規則に添付して就業規則の一部として、就業規則に定めのない事項は、当該協定の定める内容によるものとする。

(所定休日)

第20条 パートタイマーの休日は、所定の出勤日以外の日とする。

2 協会は、業務上の必要性がある場合、前項の規定にかかわらず、パートタイマーと合意の上、その日を変更することができる。

(時間外労働命令)

第21条 パートタイマーは、原則として、所定労働時間を超える労働を禁ずる。ただし、業務上の必要性がある場合で、協会が命ずるときはこの限りでない。

(休日労働命令)

第22条 パートタイマーは、原則として、所定休日の労働を禁ずる。ただし、業務上の必要性がある場合で、協会が命ずるときはこの限りでない。

(割増賃金を支払う場合)

第23条 所定時間外労働をさせた場合において、次の各号に掲げる時間があるときは、時間外割増賃金を支払う。

(1) 1日については、7時間45分を超えて労働した時間

(2) 1週間については、38時間45分を超えて労働した時間（前号の時間を除く。）

2 前項の時間を計算するときは、1日又は1週間の労働時間は実労働時間を用いるものとし、欠勤、早退のほか、年次有給休暇、特別休暇の時間を含めない。

3 第1項第2号の1週間は、月曜日を起算日とする。

4 やむを得ない事情で午後10時から午前5時までの間に労働し、又は休日に出勤したときの割増賃金は、労働基準法に定めるところによる。

(遅刻・欠勤・早退)

第24条 パートタイマーは、私傷病その他やむを得ない事由によって遅刻・早退・欠勤をせざるを得ないときは事前に所属長に届け出て、その承認を得なければならない。

- 2 遅刻・欠勤について事前に承認が得られない事情があれば、事後速やかに所属長に届け出て、その承認を得なければならない。

第5章 休暇及び休業

(年次有給休暇)

第25条 協会は、パートタイマーに対し、週所定労働日数（週所定労働日数が一定しない者は年間所定労働日数）に応じて、次表に定める年次有給休暇を付与する。この場合において、週所定労働時間が30時間未満であり、週所定労働日数が4日以下又は年間所定労働日数が216日以下の者に対する年次有給休暇の日数は、その者の所定労働日数に応じて比例した日数とする。

週所定 労働日数	年間所定 労働日数	勤 続 期 間						
		6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月 以上
5日以上	217日以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

- 2 前項の年次有給休暇は、入社日から起算して6か月を超えて継続勤務する日及び以降1年を経過した日ごとの日（以下「基準日」という。）において、基準日の直前1年間（初回の付与については、6か月間）の所定労働日の8割以上出勤したパートタイマーを対象とする。
- 3 パートタイマーが年次有給休暇を取得するときは、原則として1週間前までに、遅くとも前々日までに所定の手続により、協会に届け出なければならない。
- 4 年次有給休暇は、所定の出勤日以外の日について取得することはできない。
- 5 年次有給休暇の有効期間は、付与日から2年間とする。
- 6 年次有給休暇の日については、その日の所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支払うものとし、その日は通常の出勤をしたものとして取り扱う。

(半日単位での年次有給休暇の導入)

第26条 パートタイマーは、協会が事前に承認した場合、半日単位で年次有給休暇を取得することが出来る。ただし、1年度あたり10回を限度とする。

2 前項に基づき半日休暇を取得した場合の半日休暇の半日の定義は、取得日の所定労働時間を2で割った時間とする。

3 半日休暇の取得は、就業開始時から前項の時間数又は終業時刻までの前項の時間数とする。

(特別休暇)

第27条 協会が必要と認めた場合、パートタイマーに特別休暇を付与することがある。

2 本条の特別休暇は有給とし、その期間については、所定労働時間働いた場合の賃金を支払うものとする。

(協会都合による休業)

第28条 経営上又は業務上の必要があるときは、協会はパートタイマーに対し休業又は早退を命じることができる。

2 前項の休業又は早退があったときは、協会は、民法536条第2項の適用を排除し、賃金は支給せず、労働基準法第26条の定める平均賃金の100分の60（一部賃金が支払われているときは、平均賃金の6割と支払われた賃金との差額）の休業手当のみを支払う。

第6章 職員転換推進措置

(募集内容の周知)

第29条 協会は、新たに職員を募集する際には、パートタイマーにもその募集内容を周知するものとする。

第7章 女性パートタイマーの労働時間・休憩・休暇

(産前産後の休暇)

第30条 6週間以内（多胎妊娠の場合は14週間以内。以下本項において同じ。）に出産予定の女性パートタイマーが請求したときは、産前6週間以内の休暇を与える。

2 産後は請求の有無にかかわらず、出産日から8週間の休暇を与える。ただし、産後6週間を経過し、本人から請求があった場合には、医師により支障がないと認められた業務に就かせることがある。

3 産前産後の休暇の期間は無給とする。

(母性健康管理のための休暇等)

第31条 妊娠中又は産後1年を経過しない女性パートタイマーから、母子保健法に基づく通院休暇の請求があったときは、法定の休暇を与える。ただし、不就労時間に対する部分は無給とする。

2 妊娠中又は産後1年を経過しない女性パートタイマーから、医師等の指導に基づく勤務時間等に関する措置についての申出があったときは、所定の措置を講ずることとする。ただし、不就労時間に対する部分は無給とする。

3 第1項の請求及び前項の申出をする者は、医師等の指示又は指導内容が記載された証明書を協会に提出しなければならない。

(生理日の就業が著しく困難な女性パートタイマーに対する措置)

第32条 生理日の就業が著しく困難な女性パートタイマーが請求したときは、1日又は半日若しくは請求があった時間における就労を免除する。

2 前項の措置による不就労時間に対する部分は無給とする。

(育児時間)

第33条 生後1年未満の子を育てる女性パートタイマーが請求したときは、休憩時間のほかに、30分の育児時間を1日2回(1日の所定労働時間が4時間以内の者は1回)与えるものとする。

2 前項の措置による不就労時間に対する部分は無給とする。

第8章 育児・介護休業等

(育児休業等)

第34条 パートタイマーのうち、子の養育を必要とするものは、協会に申し出て育児休業等を行うことができる。

2 前項に定める育児休業等の対象者、期間、手続等については、別に定める「育児・介護休業規程」による。

3 第1項の休業等による不就労部分は、これを無給とする。

(介護休業等)

第35条 パートタイマーの家族で傷病の為介護を必要とするものがある場合は、協会に申し出て介護休業等を行うことができる。

- 2 前項の定める介護休業等の対象者、期間、手続き等については、別に定める「育児・介護休業規程」による。
- 3 第1項の休業等による不労部分は、これを無給とする。

第9章 退職金

(退職金)

第36条 退職金は支給しないものとする。

第10章 賃金

(賃金)

第37条 賃金は、日給制又は時給制とし、職務内容により個別に定める。

(賃金の構成)

第38条 賃金の構成は、基本給（日給・時給）、通勤手当、時間外割増賃金、休日割増賃金、深夜割増賃金とする。

(基本給)

第39条 基本給（日給・時給）は、勤務時間及び勤続年数に応じた貢献割合を考慮しつつ、本人の業務の内容、責任の程度、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案して各人ごとに決定する。

(通勤手当)

第40条 通勤手当は、嵐山町一般職員の給与に関する条例（昭和30年条例第9号）の定めを準用する。

(変更の届出義務、不正の届出)

第41条 住居、通勤経路若しくは通勤方法を変更し、又は通勤のため負担する運賃等の額に変更があった場合は、すみやかに協会に届け出なければならない。

- 2 前項の届出を怠ったとき、又は不正の届出により通勤手当その他の賃金を不正に受給したときは、その返還を求める。

(割増賃金)

第42条 1週38時間45分を超えて労働させた場合、1日7時間45分を超えて労働させた場合、午後10時から午前5時までの間に労働させた場合、法定の休日に労働させた場合の各割増賃金は、次の算式により計算して支給する。結果は円未満切上げとする。

(1) 時間外割増賃金（1週38時間45分を超えて又は1日7時間45分を超えて労働させた場合）

支給額計算方法

(1)－1時給者の場合

- ① 時給×(0.25)（計算結果は円未満切上げ）
- ② ①×当該時間数（計算結果は円未満切上げ）

(1)－2日給者の場合

- ① 日給÷1日の所定労働時間×1.25（計算結果は円未満切上げ）
- ② ①×当該時間数（計算結果は円未満切上げ）

(2) 時間外割増賃金（1週38時間45分を超えて又は1日7時間45分を超えて労働させた時間が、月間60時間を超えた場合）

支給額計算方法

(2)－1時給者の場合

- ① 時給×(0.50)（計算結果は円未満切上げ）
- ② ①×当該時間数（計算結果は円未満切上げ）

(2)－2日給者の場合

- ① 日給÷1日の所定労働時間×1.50（計算結果は円未満切上げ）
- ② ①×当該時間数（計算結果は円未満切上げ）

(3) 休日割増賃金（法定の休日に労働させた場合）

支給額計算方法

(3)－1時給者の場合

- ① 時給×(0.35)（計算結果は円未満切上げ）
- ② ①×当該時間数（計算結果は円未満切上げ）

(3)－2日給者の場合

- ① 日給÷1日の所定労働時間×1.35（計算結果は円未満切上げ）
- ② ①×当該時間数（計算結果は円未満切上げ）

(4) 深夜割増賃金（午後10時から午前5時までの間に労働させた場合）

支給額計算方法

(4)－1時給者の場合

- ① 時給×(0.25)（計算結果は円未満切上げ）
- ② ①×当該時間数（計算結果は円未満切上げ）

(4)－2日給者の場合

- ① 日給÷1日の所定労働時間×0.25（計算結果は円未満切上げ）

② ①×当該時間数（計算結果は円未満切上げ）

（賃金の支払方法）

第43条 賃金は通貨で直接本人にその全額を支払う。ただし、パートタイマーの同意を得たときは、その指定する金融機関等の口座への振込みにより賃金の支払いを行う。

（賃金の控除）

第44条 次に掲げるものは、賃金から控除する。

- (1) 源泉所得税
- (2) 住民税
- (3) 健康保険及び厚生年金保険の保険料（介護保険料を含む。）の被保険者負担分
- (4) 雇用保険の保険料の被保険者負担分
- (5) 労使協定により賃金から控除することとしたもの

（賃金の計算期間及び支払日）

第45条 賃金は、毎月1日から月末までの分について、翌月10日に支払う。ただし、賃金支払日が休日にあたるときは、その直前の休日でない日に支払う。

2 前項の定めにかかわらず、次の各号のいずれかに該当するときは、パートタイマー（本人が死亡したときはその者の収入によって生計を維持されていた者）の請求により、賃金支払日以前であっても既往の労働に対する賃金を支払う。

- (1) パートタイマー又はその収入によって生計を維持する者が出産し、疾病にかかり、又は災害を受けた場合
- (2) パートタイマー又はその収入によって生計を維持する者が結婚し、又は親族の葬儀を行い、その臨時の費用を必要とする場合
- (3) パートタイマーが死亡した場合
- (4) パートタイマー又はその収入によって生計を維持する者がやむを得ない事情により1週間以上にわたって帰郷する場合その他特別の事情があると協会が認めた場合

（遅刻・欠勤・早退時の賃金）

第46条 欠勤、遅刻、早退及び私用外出をした場合の時間に係る賃金は支払わない。ただし、協会がやむを得ないと認める理由による場合は、この限りでない。

（日給者の遅刻等の場合の時間割計算等）

第47条 遅刻、早退及び私用外出をした場合の時間については、原則として1日又は1時間当たりの賃金に欠勤、遅刻、早退及び私用外出の合計時間数を乗じた額を差し引くものとする。

(1) 遅刻・早退・私用外出等の控除

支給額計算方法

- ① 日給÷1日の所定労働時間（計算結果は円未満切捨て）
- ② ①×遅刻・早退・私用外出等の時間（計算結果は円未満切捨て）

(昇給)

第48条 昇給は原則として行わない。ただし、協会の業績、勤務時間に応じた貢献割合、業務の内容、責任の程度、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案して個別に昇給を行う場合がある。

(降給)

第49条 協会は、協会の業績、勤務時間に応じた貢献割合、業務の内容、責任の程度、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案して個別に降給を行う場合がある。

(賞与)

第50条 賞与は原則として支給しない。ただし、協会の業績に応じて、特別一時金を支給することがある。その際、協会の業績及びパートタイマー各人の協会への貢献度等を考慮して支給額を決定するものとする。

- 2 賞与を支給する場合は、支給日当日に協会に在籍している者に対して支払うものとする。

第11章 雇用の終了

(退職)

第51条 パートタイマーが、次の各号のいずれかに該当するに至ったときは退職とし、次の各号に定める事由に応じて、それぞれ定められた日を退職の日とする。

- (1) 死亡したとき…死亡した日
- (2) 協会に連絡がなく50日を経過し、協会が所在をしらないとき…50日を経過した日の翌日
- (3) 定年に達したとき…満75歳に達した日以降最初の3月31日
- (4) 本人の都合により退職を願い出て協会が承認したとき…協会が退職日として承認した日

- (5) 前号の承認がないとき…退職届を提出して2週間を経過した日
- (6) その他、退職につき労使双方が合意したとき…合意により決定した日

(自己都合退職)

第52条 パートタイマーが退職日の30日以上前に所属長に退職の届出をした場合、原則として協会はその申込を承諾する。

- 2 前項の退職の届出が退職希望日の30日以上前でない場合でも、事情によりその申込を承諾することがある。
- 3 退職の申出が、所属長により受理されたときは、協会がその意思を承認したものとみなす。この場合において、原則として、パートタイマーはこれを撤回することはできない。

(中途解約及び解雇)

第53条 パートタイマーが次のいずれかに該当するときは、中途解約及び解雇とする。

- (1) 精神又は身体の故障、又は虚弱、傷病、その他の理由により業務に堪えられないとき又は労務提供が不完全であると認められるとき。
 - (2) 職務の遂行に必要な能力を欠き、かつ、他の職務に転換することができないとき。
 - (3) 勤務意欲が低く、勤務成績、勤務態度、業務能率等が不良で業務に適さないと認められるとき。
 - (4) 正当と認められる理由のない遅刻、早退、欠勤及び直前の休暇の届出等が多く、労務提供が不完全であると認められるとき。
 - (5) 度重なる第13条（服務規律）その他この規則の違反があり、改善の余地がないと認められるとき。
 - (6) 協調性がなく、注意、指導しても改善の見込みがないと認められるとき。
 - (7) 事業の縮小又は廃止その他の経営上やむを得ない事由があるとき。
 - (8) 天災事変その他やむを得ない事由により、事業の継続が不可能となり、雇用を維持することができなくなったとき。
 - (9) 前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき。
- 2 前項にかかわらず、パートタイマーが次の各号に該当するときは、当該各号に定める期間中は解雇しない。ただし、天災事変やむを得ない事由のため、事業の継続が不可能となった場合、又は労働基準法に定める打切補償を行った場合には、この限りでない。
- (1) 業務上の傷病による療養のために休業する期間及びその後30日間
 - (2) 産前産後の女性パートタイマーが休業する期間及びその後30日間

- 3 第1項各号のいずれかに該当した場合であつて、協会がその情状を認め解雇しなかつたときであつても、次期の契約を更新しないことがある。

(解雇予告)

第54条 協会は、前条の定めによりパートタイマーを解雇する場合は、30日前に本人に予告し、又は平均賃金の30日分に相当する予告手当を支給する。

- 2 前項の予告日数については、平均賃金を支払った日数だけ短縮する。

(解雇予告の適用除外)

第55条 労基法20条第1項ただし書の定める解雇予告除外事由がある場合、又は、同法21条4号(ただし、入社後14日を超えた者は除く)に該当する場合

(定 年)

第56条 無期パートタイマーの定年年齢は、75歳とする。

第12章 安全及び衛生

(安全及び衛生)

第57条 職員就業規則第84条(安全及び衛生)を準用する。規定中、「職員」と記載されている箇所は「パートタイマー」と読み替える。

(就業禁止)

第58条 職員就業規則第85条(就業禁止)を準用する。規定中、「職員」と記載されている箇所は「パートタイマー」と読み替える。

(健康診断)

第59条 1週間の所定労働時間が職員の4分の3以上のパートタイマーに対しては、入社の際及び1年に1回定期健康診断を行う。

- 2 パートタイマーは、前項の規定により受診した健康診断結果を協会に提出しなければならない。

- 3 協会は、第1項の健診の結果、異常の所見があり、必要と認める時は、就業の制限その他健康保険上必要な措置を命じることができる。

- 4 パートタイマーは、日ごろから自らの健康の保持、増進及び傷病予防に努め、健康に支障を感じた場合には、進んで医師の診療を受ける等して、協会に申し出てその回復の為療養に努めなければならない。

第13章 雑 則

(相談窓口)

第60条 協会は、この規則に関する事項や日常業務における問題点等の相談及び苦情の申出については適宜受け付ける体制を整えると共に、必要に応じて専門の相談窓口を設置するものとする。

(規則の変更)

第61条 この規則を変更するときは、あらかじめ協会の全従業員の過半数を代表する者の意見を聴くものとし、併せて、パートタイマーの過半数を代表する者の意見を聴くものとする。

第14章 附 則

(施行年月日)

第62条 本就業規則は、平成30年6月1日より施行し、平成30年4月1日から適用するものとする。